

УДК 159.09.07; 316.6; 454.5

DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-4-0-10

Семерикова Ю.В.

Влияние личностных особенностей впервые назначенных на службу сотрудников органов внутренних дел на уровень личностного адаптационного потенциала

Академия управления МВД России,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, д.8, г. Москва, 125171, Россия
yvsemerikova1@gmail.com

*Статья поступила 28 октября 2019; принята 30 ноября 2019;
опубликована 31 декабря 2019*

Аннотация. Исследование личностных особенностей впервые назначенных сотрудников органов внутренних дел приобретает особую значимость в процессе адаптации к служебной деятельности. Совокупный объем выборки эмпирического исследования составил 134 сотрудника впервые назначенных на службу в ОВД со сроком выслуги от 3 месяцев до 1 года. В исследовании применялись: многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин), предназначенный для выявления адаптационных показателей, методика многостороннего исследования личности (ММИЛ) Ф.Б. Березина для определения личностных особенностей. Респонденты были подразделены на три группы в зависимости от уровня выраженности личностного адаптационного потенциала: I группа – 15 чел. – лица с низким уровнем личностного адаптационного потенциала (средний возраст 28 лет), II группа – 112 чел. – лица со средним уровнем личностного адаптационного потенциала (средний возраст 26 лет), III группа – 7 чел. – лица, с высоким уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала (средний возраст 25 лет). В эмпирическом исследовании выявлены различия личностных особенностей сотрудников с разным уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала, что обуславливает специфику их вхождения в профессиональную среду. Результаты рекомендуется учитывать при организации психологического сопровождения профессиональной деятельности впервые назначенных на службу сотрудников полиции, в том числе нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании и для методических и практических разработок в области адаптации начинающих службу в полиции сотрудников к условиям служебной деятельности органов внутренних дел.

Ключевые слова: адаптация к службе; личностные особенности, личностный адаптационный потенциал; сотрудник полиции; впервые назначенные сотрудники полиции.

Информация для цитирования: Семерикова Ю.В. Влияние личностных особенностей впервые назначенных на службу сотрудников органов внутренних дел на уровень личностного адаптационного потенциала // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2019. Т. 5. № 4. С. 112-123. DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-4-0-10

Yu.V. Semerikova

The influence of personal characteristics of newly appointed police officers on the level of their personal adaptation potential

Academy of the Ministry of the Interior of Russia,
8, Zoya and Alexander Kosmodemyanskikh Str., Moscow, 125171, Russia
yvsemerikova1@gmail.com

*Received on October 28, 2019; accepted on November 30, 2019;
published on December 31, 2019*

Abstract. The study of personal characteristics of newly appointed police officers is of particular importance in the process of adaptation to official activities. The total sample size of the empirical study involved 134 employees first appointed to the service in the Departments of Internal Affairs with a period of service from 3 months to 1 year. The following methods were used in the research: a multi-level personality questionnaire (MLE) “Adaptability” (A.G. Maklakov, S.V. Germanin) designed for identifying adaptation indicators, the methodology of multilateral study of personality (MIL) B.F. Berezina to determine personal characteristics. The respondents were divided into three groups, depending on the level of expression of their personal adaptation potential: group I – 15 people, persons with a low level of personal adaptation potential (average age 28 years), group II – 112 people, persons with an average level of personal adaptation potential (average age 26 years), group III – 7 people, persons with a high level of personal adaptation potential (average age 25 years). Our empirical study reveals some differences in personal characteristics of employees with different levels of expression of personal adaptive potential, which may determine the specifics of their entry into the professional environment. The obtained results are recommended to be taken into account in the organization of psychological support of professional activities of first-time appointed police officers, including those in need of increased psychological and pedagogical attention and for methodological and practical developments in the field of adaptation of new police officers to the conditions of activity of police law enforcement.

Keyword: adaptation to the service; personal characteristics, personal adaptation potential; police officer; newly appointed police officers

Information for citation: Semerikova Yu.V. (2019) “The influence of personal characteristics of newly appointed police officers on the level of their personal adaptation potential”, *Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*, 5 (4), 112-123, DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-4-0-10

Введение (Introduction). Преобразования современного российского общества, насыщенные процессами глобализации и информатизации, оказывают существенное влияние и на процессы адаптации сотрудников к службе в органах внутренних дел (далее – ОВД). Адаптация сотрудников к служебной деятельности в полиции носит уни-

кальную специфику и определяется нормативно закреплёнными этапами вхождения в должность с учетом успешного прохождения предусмотренных испытаний (экзаменов, аттестаций, сдачи нормативов и т.д.), воспринимаемых личностью как кризисные, дающие запуск социально-психологическим механизмам адаптации. Преодоление кри-

зисных ситуаций в новом коллективе происходит с чередованием смены социальных ролей: «гражданин» – «стажер» – «впервые принятый на службу сотрудник».

Процесс адаптации личности сотрудника представляет собой сложный социальный феномен, характеризующийся значительной степенью вариативности, диапазон которой зависит от многообразных комбинаций деятельностных, поведенческих, психологических стратегий адаптации, реализуемых на личностном и групповом уровне. Адаптация, таким образом, представляет собой комплекс различных действий, стратегий поведения в процессе взаимодействия с профессиональной средой для достижения состояния достаточного равновесия со служебным коллективом. На практический характер адаптации в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов указывает и А.М. Столяренко, отмечая необходимость применения полученных знаний к специфике конкретной правовой деятельности, необходимость применения методик, которые могут использоваться для диагностики способностей начинающих службу молодых сотрудников к профессиональной деятельности в правоохранительных органах (Столяренко, 2001). В своих работах А.Г. Маклаков писал: «Надо отметить, что адаптационное равновесие никогда не может быть полным. Речь идет об оптимальном равновесии, которое позволяет не только выживать субъекту адаптации, но и воспроизводить свой адаптационный потенциал, максимально реализовываться» (Маклаков, 2001). А.Г. Маклаков ввел понятие, характеризующее адаптационные способности человека, назвав его личностным адаптационным потенциалом. Личностный адаптационный потенциал (далее – ЛАП) (как интегральная характеристика психического развития) – это взаимосвязанные между собой психологические особенности личности, определяющие эффективность адаптации и вероятность сохранения профессионального здоровья (Маклаков, 2001). По нашему мнению, ЛАП сотрудника полиции – это интегральная спо-

собность личности, которая позволяет ему адаптироваться к разнообразным условиям изменяющейся служебной среды при обеспечении стабильно надежной результативной служебной деятельности.

Сотрудником полиции, в соответствии со ст. 25 Федерального закона от 7 февраля 2011 года № 3 «О полиции» является гражданин Российской Федерации, который осуществляет служебную деятельность на должности федеральной государственной службы в органах внутренних дел и которому в установленном порядке присвоено специальное звание¹. В приказах МВД РФ закреплены синонимичные понятия впервые «назначенный» сотрудник ОВД², впервые «принятый» на службу сотрудник³.

В нашем исследовании к категории лиц, впервые назначенных или впервые принятых сотрудников ОВД, относятся сотрудники полиции, успешно прошедшие стажировку, назначенные приказом начальника на должность, с присвоением им первого специального звания. По завершению стажировки гражданин приобретает статус впервые назначенного на должность сотрудника ОВД. Развитие деловых и личностных качеств сотрудника ОВД, таких как: морально-психологическая устойчивость, мотивационно-ценностная ориентация, коммуникативная компетентность, профессиональное самосознание, профессиональная сознательность, представленных в постановлении Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 года № 1259 «Об утверждении Правил профессионально психологического отбора на службу в органы внутренних дел российской Федерации»

¹ Федеральный закон от 07.02.2011 г. № 3 «О полиции». URL: <http://mvd.consultant.ru> (дата обращения: 1.10.2019).

² Приказ МВД РФ от 1.02.2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел». URL: <http://mvd.consultant.ru> (дата обращения: 1.10.2019);

³ Приказ МВД РФ от 2.09.2018 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации». URL: <http://mvd.consultant.ru> (дата обращения: 1.10.2019)

выступает основной деятельностью и социально-личностного аспектов сопровождения сотрудников ОВД на этапе адаптации и последующей службы в правоохранительных органах. В тоже время продолжение мероприятий по социально-психологической адаптации к службе сотрудника затруднено в реализации в связи с неразработанностью комплексного решения данной проблемы и отсутствием нормативно-правовой базы, регулирующей данную деятельность.

Актуальность проблемы изучения влияния личностных особенностей впервые назначенных на службу сотрудников ОВД на уровень ЛАП обусловлена тем, что социально-психологические теории, которые пытаются охватить все многообразие аспектов поведения личности и взаимодействия среды, слишком объемны и витиеваты для эффективной реализации в практической деятельности субъектов адаптации.

Цель исследования. Выявление влияния личностных особенностей впервые назначенных на службу сотрудников полиции на уровень личностного адаптационного потенциала.

Материалы и методы: совокупный объем выборки эмпирического исследования, выполненного в 2019 году, составил 134 сотрудника впервые назначенных на службу в ОВД со сроком выслуги от 3 месяцев до 1 года. Все сотрудники были подразделены на три группы в зависимости от уровня выраженности личностного адаптационного потенциала: I группа – 15 чел. – лица, с низким уровнем личностного адаптационного потенциала (средний возраст 28 лет), II группа – 112 чел. – лица со средним уровнем личностного адаптационного потенциала (средний возраст 26 лет), III группа – 7 чел. – лица, с высоким уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала (средний возраст 25 лет). В исследовании применялись: многоуровне-

вый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина (Маклаков, 2013) предназначенного для выявления адаптационных показателей, методика многостороннего исследования личности (ММИЛ) Ф.Б. Березина для определения личностных особенностей (Березин, Мирошников, Соколова, 2011).

Статистическая обработка результатов исследования осуществлялась с использованием программы SPSS 22.

Результаты исследования. Распределение исследуемых показателей по ЛАП как во всей выборке, так и в группах сотрудников полиции близко к нормальному (результаты подтверждены критерием Колмогорова – Смирнова), респонденты были поделены на 3 группы. Для дальнейшего выявления достоверной значимости данных использовались непараметрические методы анализа данных, в связи с разнородностью встречаемости значений признаков. Для выявления статистически значимых корреляций между показателями «нервно – психическая устойчивость» и личностными особенностями респондентов, между показателем «личностный адаптационный потенциал» и личностными особенностями применялся критерий Пирсона. Для выявления личностных особенностей респондентов с разным уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала использовался U-критерий Манна-Уитни.

На первом этапе статистической обработки полученных в рамках проведенного эмпирического исследования данных рассчитано значение по показателю «личностный адаптационный потенциал» на всей выборке и проведена проверка полученных результатов на соответствие закону нормального распределения с использованием критерия Колмогорова-Смирнова с поправкой значимости Лильефорса (табл. 1). Проверяемое распределение является нормальным.

Таблица 1
Результаты проверки на нормальность распределения показателя «личностный адаптационный потенциал». Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова

Table 1
The results of the distribution check of the indicator “personal adaptation potential”. /Kolmogorov-Smirnov single-sample criterion

		Личностный адаптационный потенциал			
N		134			
Параметры нормального распределения ^{a,b}	Среднее значение	97,9552			
	Среднеквадратичная отклонения	8,00457			
Наибольшие экстремальные расхождения	Абсолютная	0,186			
	Положительные	0,143			
	Отрицательные	-0,186			
Статистика критерия		0,186			
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)		0,000 ^c			
Описательные статистики Descriptive statistics					
	N	Среднее значение	Среднеквадратичная отклонения	Минимум	Максимум
Личностный адаптационный потенциал	134	97,9552	8,00457	65,00	107,00

Так как данные эмпирического распределения по показателю «личностный адаптационный потенциал» не отличаются от нормального, то мы выполнили z – преобразование. Полученное множество значений $\{z_i\}$ имеет среднее $M=0$ и стандартное отклонение $\sigma = 1$ и распределено по стандартному нормальному закону $N(0,1)$. После такого преобразования мы отнесли первичный результат по показателю «личностный адаптационный потенциал» каждого испытуемого к одному из интервалов: более 1 – выше нормы, $[-1; 1]$ – норма, менее -1 – ниже нормы.

Испытуемые, значения которых по показателю «личностный адаптационный потенциал» составил менее -1, мы назвали – респонденты с «низким уровнем личностного адаптационного потенциала», а испытуемых, со значениями по показателю более 1

назвали респондентами – с «высоким уровнем личностного адаптационного потенциала» (далее – ЛАП).

Из общей численной выборки 134 респондента в группу с «низким уровнем ЛАП» вошло 15 человек, а в группу с «высоким уровнем ЛАП» вошло 7 человек, остальные 112 респондентов отнесены в группу со средним уровнем выраженности ЛАП. Средний возраст респондентов, принявших участие в исследовании, составил ≈ 26 лет.

На следующем этапе использовался критерий Пирсона для выявления статистически значимых корреляций между показателем «личностный адаптационный потенциал» и личностными особенностями. Результаты корреляционного анализа представлены в табл. 2.

Таблица 2

Коэффициенты корреляции между показателем личностный адаптационный потенциал и личностными особенностями впервые принятых на службу сотрудников ОВД

Table 2

The correlation coefficients between the measure of personal adaptive capacity and personal characteristics of newly appointed police officers

№	Личностные особенности	Личностный адаптационный потенциал	
		r	p
1	Невротический сверхконтроль	0,444	0,00
2	Пессимистичность	0,249	0,00
3	Эмоциональная лабильность	0,425	0,00
4	Импульсивность	0,256	0,00
5	Социальная интроверсия	-0,309	0,00
6	Оптимистичность	-0,273	0,001

На основе полученных данных (табл. 2) можно заключить, что показатель «ЛАП» статистически значимо положительно коррелирует с показателями «невротический сверхконтроль» ($r=0,444$ при $p=0,00$), «пессимистичность» ($r=0,249$ при $p=0,00$), «эмоциональная лабильность» ($r=0,425$ при $p=0,00$), «импульсивность» ($r=0,256$ при $p=0,00$), а также отрицательно коррелирует с показателями «социальная интроверсия» ($r=-0,309$ при $p=0,00$), «оптимистичность» ($r=-0,273$ при $p=0,01$).

Таким образом, чем в большей степени выражен личностный адаптационный потенциал, тем в большей степени сотрудникам, впервые принятым на службу в полицию, свойственно подавление спонтанности, в служебной деятельности они склонны придерживаться определенных правил и инструкций, эмоционально зрелые, сдержанные в проявлении чувств и эмоций, хорошо приспосабливаются к условиям профессиональной деятельности, коллективу, субординационным требованиям, ориентируясь на стремление нравиться окружающим коллегам и гражданам.

В свою очередь, чем ниже личностный адаптационный потенциал, тем в большей степени для них характерна эмоциональная незрелость, замкнутость, застенчивость,

низкий уровень развития коммуникативных навыков.

Поскольку одним из адаптационных показателей является нервно-психическая устойчивость (далее – НПУ), нами был проведен корреляционный анализ Пирсона на выявление статистически значимых взаимосвязей между НПУ и личностными особенностями респондентов. Данный показатель получен с помощью методики МЛЮ «Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин). Результаты корреляционного анализа представлены в табл. 3.

На основе полученных данных (см. табл. 2) можно заключить, что показатель «НПУ» статистически значимо положительно коррелирует с показателями «невротический сверхконтроль» ($r=0,382$ при $p=0,00$), «эмоциональная лабильность» ($r=0,359$ при $p=0,00$), «импульсивность» ($r=0,246$ при $p=0,004$), «пессимистичность» ($r=0,182$ при $p=0,035$), отрицательно коррелирует с показателями «социальная интроверсия» ($r=-0,221$ при $p=0,035$), «агрессия» ($r=-0,626$ при $p=0,00$).

Таким образом, чем выше уровень НПУ, тем ниже проявление агрессивных реакций, респондентам свойственно стремление к межличностным контактам и интерес к людям.

Таблица 3

Коэффициенты корреляции между показателем «нервно-психическая устойчивость» и личностными особенностями впервые принятых на службу сотрудников ОВД

Table 3

The correlation coefficients between the “mental stability” index and personal characteristics of newly appointed police officers

№	Личностные особенности	НПУ	
		г	р
1	Агрессия	-0,626	0,00
2	Невротический сверхконтроль	0,382	0,00
3	Эмоциональная лабильность	0,359	0,00
4	Импульсивность	0,246	0,004
5	Социальная интроверсия	-0,221	0,010
6	Пессимистичность	0,182	0,035

Сотрудники общительны, эмоционально отзывчивы, у них хорошо развиты навыки общения. Данным сотрудникам также свойственно стремление следовать определенным правилам и инструкциям, они уверены в себе, ориентированы на успех, в личностно значимых ситуациях нередко допускают импульсивность.

На следующем этапе мы использовали *U-критерий Манна-Уитни* для выявления личностных особенностей респондентов с

разным уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала. Проведен сравнительный анализ исследуемых показателей, полученных с помощью методики «Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ)» Ф.Б. Березина. Данная методика использовалась для изучения личностных особенностей респондентов с разным уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала. Результаты приводятся в табл. 4, 5 и 6.

Таблица 4

Достоверность различий личностных особенностей впервые принятых на службу сотрудников ОВД с разным уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала

Table 4

Reliability of distinctions of personal features of newly appointed police officers with different levels of expression of personal adaptive potential

№	Название показателя (ММИЛ)	Средний ранг		Среднее значение		Критерий U-Манна-Уитни	
		Низкий уровень ЛАП	Высокий уровень ЛАП	Низкий уровень ЛАП	Высокий уровень ЛАП	U	р
1	Невротический сверхконтроль (шкала 1)	8,47	18,0	40,6	50,4	7,00	0,001
2	Эмоциональная лабильность (шкала 3)	8,37	18,21	43,4	49,01	5,5	0,001
3	Оптимистичность (шкала 9)	13,4	7,43	62,06	55,1	24,0	0,044

Результаты сравнения, приведенные в табл. 4, свидетельствуют о том, что испытуемые, с высоким уровнем личностного адаптационного потенциала отличаются хорошей приспособляемостью к служебной деятельности, новому коллективу, эффективны в деятельности, заключающейся в осуществлении широких, разнообразных, но относительно кратковременных контактов с гражданами. В профессиональной деятельности им свойственна направленность на соблюдение правил и инструкций. В свою очередь, у респондентов с низким адаптационным потенциалом прослеживается тенденция к проявлению раздражительности, эмоциональной возбужденности, обидчивости, недостаточной сдержанности.

Результаты сравнения, приведенные в табл. 5, подтверждают полученные показатели, отраженные в табл. 4. Испытуемые, со средним уровнем личностного адаптационного потенциала отличаются большей приспособляемостью к социуму. Кроме того, прослеживается тенденция увеличения показателя «импульсивность» для группы со

средним уровнем выраженности ЛАП. Респонденты отличаются уверенностью в себе, а в структуре мотивационно-потребностной сферы преобладает стремление к достижению успеха.

Результаты сравнения, приведенные в табл. 6, свидетельствуют о том, что для испытуемых, с высоким уровнем личностного адаптационного потенциала в большей степени свойственны такие черты характера, как трудолюбие, настойчивость, честность, стремление к реальным достижениям, забота о престиже, устойчивость к стрессу. Им характерны устойчивость интересов, упорство в отстаивании собственного мнения, стеничность установок, активность позиции, усиливающейся при противодействии внешних сил, практичность, рациональность взглядов на жизнь, стремление к опоре на собственный опыт. В межличностных контактах проявляются выраженное чувство соперничества, стремление к отстаиванию престижной роли в референтной группе.

Таблица 5

Достоверность различий личностных особенностей впервые принятых на службу сотрудников ОВД с разным уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала

Table 5

Reliability of distinctions of personal features of newly appointed police officers with different levels of expression of personal adaptive potential

№	Название показателя (ММИЛ)	Средний ранг		Среднее значение		Критерий U-Манна-Уитни	
		Низкий уровень ЛАП	Средний уровень ЛАП	Низкий уровень ЛАП	Средний уровень ЛАП	U	p
1	Невротический сверхконтроль (шкала 1)	29,77	68,58	40,6	46,85	326,5	0,00
2	Эмоциональная лабильность (шкала 3)	34,37	67,98	43,3	51,6	394,0	0,001
3	Оптимистичность (шкала 9)	84,37	61,27	62,0	49,01	534,5	0,022
4	Импульсивность (шкала 4)	44,43	66,62	43,4	56,3	546,5	0,028

Таблица 6

Достоверность различий личностных особенностей впервые принятых на службу сотрудников ОВД с разным уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала

Table 6

Reliability of distinctions of personal features of newly appointed police officers with different levels of expression of personal adaptive potential

№	Название показателя (МИЛЛ)	Средний ранг		Среднее значение		Критерий U-Манна-Уитни	
		Средний уровень ЛАП	Высокий уровень ЛАП	Средний уровень ЛАП	Высокий уровень ЛАП	U	p
1	Ригидность (шкала 6)	58,17	89,21	38,34	45,14	187,5	0,020

Поскольку разные требования предъявляются к различным должностям исследуемая выборка состоит из сотрудников

среднего начальствующего состава (офицеры) и младшего начальствующего состава (рисунок).

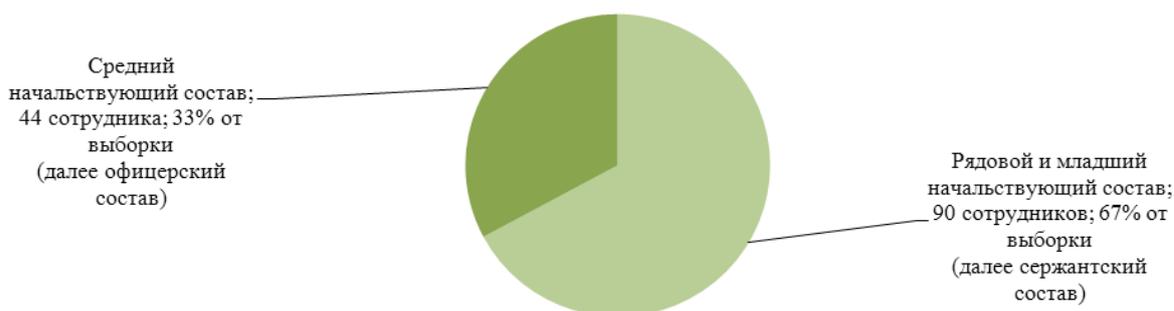


Рис. Процентное соотношение среднего начальствующего состава и младшего начальствующего состава ОВД исследуемой выборки

Fig. Percent ratio of average commanding staff and junior commanding staff of the interior affairs agencies

На следующем этапе исследования нами был применен непараметрический критерий *U-Манна-Уитни* для выявления личностных особенностей сотрудников

среднего начальствующего состава (далее – офицеров) и младшего начальствующего состава (далее – сержантов). Полученные результаты представлены в табл. 7.

Таблица 7

Достоверность различий личностных особенностей офицерского и сержантского состава

Table 7

Reliability of differences in personal characteristics of officers and sergeants

№	Название показателя (ММИЛ)	Средний ранг		Среднее значение		Критерий U-Манна-Уитни	
		Сержанты	Офицеры	Сержанты	Офицеры	U	p
1	Ригидность (шкала 6)	65,06	72,49	37,7	41,1	1489,0	0,019

Результаты сравнения, приведенные в табл. 7, свидетельствуют о том, что для сержантского состава характерна гибкость, легкая приспособляемость к изменяющимся условиям ситуации. У офицерского состава прослеживается тенденция к увеличению показателей по шкале «ригидность», для данных лиц свойственна настойчивость, трудолюбие, стремление к реальным достижениям, подтверждающим их престиж и значимость.

Далее применен непараметрический критерий U-Манна-Уитни для выявления различий адаптационных возможностей офицерского и сержантского состава. Результаты показали, что значимые статистически достоверные различия по методике МЛЮ «Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин) отсутствуют.

Результаты проведенного эмпирического исследования позволяют сделать следующие **выводы**:

1. Доказана взаимосвязь личностного адаптационного потенциала и личностных особенностей впервые принятых на службу сотрудников ОВД, что может обуславливать специфику их вхождения в профессиональную среду.

Для впервые принятых на службу в органы внутренних дел сотрудников с высоким уровнем личностного адаптационного потенциала свойственна эмоциональная зрелость, сдержанность в проявлении чувств и эмоций, а также склонность придерживаться определенных правил и инструкций. Сотрудники, начинающие службу в полиции, с низким адаптационным потенциалом в большей степени характеризуются как эмоционально незрелые, замкнутые, застенчивые, с низким уровнем развития коммуникативных навыков.

2. Выявлены различия личностных особенностей респондентов с разным уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала.

Испытуемые с высоким уровнем личностного адаптационного потенциала отличаются хорошей приспособляемостью к социуму. Эти лица особенно успешно работа-

ют в отраслях, для которых характерна деятельность, заключающаяся в осуществлении широких, разнообразных, но относительно кратковременных контактов. В деятельности им свойственна направленность на правила и инструкции, трудолюбие, настойчивость, честолюбие, стремление к реальным достижениям, устойчивость к стрессу. Им также свойственна устойчивость интересов, упорство в отстаивании собственного мнения, стеничность установок, активность позиции, усиливающуюся при противодействии внешних сил, практичность, стремление к опоре на собственный опыт. В межличностных контактах проявляются выраженное чувство соперничества, соревновательность, стремление к отстаиванию престижной роли в референтной группе.

Респонденты со средним уровнем выраженности личностного адаптационного потенциала отличаются уверенностью в себе, а в структуре мотивационно-потребностной сферы преобладает стремление к достижению успеха.

Для респондентов с низким адаптационным характерны такие черты, как раздражительность, эмоциональная возбудимость, обидчивость, недостаточная сдержанность.

Вклад в науку. Проведенное исследование развивает теоретическое знание по проблемам адаптации впервые назначенных сотрудников полиции, расширяет границы проблемного поля и полученные эмпирические данные уточняют представления об особенностях адаптации сотрудников в зависимости личностного адаптационного потенциала.

Литература

Акатов К.Н. Психологические особенности адаптации будущих сотрудников правоохранительных органов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2014. № 5. С. 125-140.

Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности. Структура, основы интерпретации, некоторые области применения / Предисл. Т. Барлас. М.: Издательство «БЕРЕЗИН ФЕЛИКС БОРИСОВИЧ», 2011. 320 с.

Вахнина В.В. Технологии диагностики ценностно-мотивационной сферы личности сотрудников органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах / Омская академия МВД России. 2007. № 2 (29). С. 74-78.

Венгер А.Л. Словарь терминов. Психологическое консультирование и диагностика. Практическое руководство. Часть 1. М.: Генезис, 2001. 160 с.

Маклаков А.Г. Общая психология. СПб: Питер, 2013. 592 с.

Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 1. С. 16-24.

Нежкина Л.Ю., Ярославцева И.В. Личностные и деловые качества сотрудников органов внутренних дел как факторы профессиональной адаптации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. Т. 77, № 1. С. 214-220.

Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. 672 с.

Столяренко А.М. Прикладная юридическая психология. М.: Юнити-дана, 2001. 639 с.

American Psychology Association Handbook of Multicultural Psychology, Vol. 2: Applications and Training / F.L. Leong, L. Comaz-Diaz, G. C. Nagayama Hall, V.C. McLoyd, J.E Trimble (Eds.). – US: American Psychological Association, 2014.

Aronson, E. (2005). Social Psychology / E. Aronson, T.D. Wilson, R. M. Akert. New Jersey: Pearson Education, 5, 656.

Grengalass, E.R. (1990). A gender role perspective of coping and burnout / E.R. Grengalass, R.J. Burke, M. Ondrack // Applied Psychology An International Review. 39 (1), 5.

Hockey G.R.H. (1993). Cognitive-energetical control mechanismus in the management of work demands and psychological health // Attention, selection, awareness and control: A tribune of Donald Broadbent / Ed. By. Baddely, L.Weisnkrantz. Oxford, UK.

Naisberg, F.S. (1991). "Personality characteristics and proneness to burnout: A. Study among psychiatrics". Stress Medicine, 17 (4), 201-205.

Pyakuryal, A., Tausig, M., Subedi, S. and Subedi, J. (2011). Strangers in a familiar land: the psychological consequences of internal migration in

a developing country. Stress and Health. 27(3), 199-208.

References

Akatov, K.N. (2014), "Psychological features of the adaptation of future law enforcement officers", *Psychology. Historical and critical reviews and modern research*, 5. 125-140. (In Russian).

Berezin, F.B., Miroshnikov M.P. and Sokolova E.D. (2011), "The methodology of multi-lateral personality research. The structure, the basis of interpretation, some areas of application" Predisl. T. Barlas, BEREZIN FELIKS BORISOVICH, Moscow, 320. (In Russian).

Vakhnina, V.V. (2007), "Diagnostic technologies for the value-motivational sphere of the personality of employees of internal affairs bodies", *Psychopedagogy in law enforcement*, 2 (29), 74–78. (In Russian).

Wenger A.L. (2001), *Slovar' terminov. Psikhologicheskoye konsul'tirovaniye i diagnostika. Prakticheskoye rukovodstvo* [Glossary of terms. Psychological counseling and diagnostics. A practical guide], Genesis, Russia.

Maklakov, A.G. (2013), *Obshhaya psikhologiya* [General psychology], SPb, Piter, 592.

Maklakov, A.G. (2001), "Personal adaptive potential: its mobilization and forecasting in extreme conditions", *Psychological journal*, 22 (1), 16-24. (In Russian).

Nezhkina, L.Yu. and Yaroslavtseva, I.V. (2018), "Personal and business qualities of employees of internal affairs bodies as factors of professional adaptation", *Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 77 (1), 214-220. (In Russian).

Raigorodskij, D.Ya. (1998), *Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy* [Practical psychodiagnosics. Methods and tests], BAKHRAKH, Samara, 672. (In Russian).

Stolyarenko, A.M. (2001), *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya*, [Applied Legal Psychology], YUNITI-DANA, Moscow, 639. (In Russian).

American Psychology Association Handbook of Multicultural Psychology, (2014), Vol. 2: Applications and Training / F.L. Leong, L. Comaz-Diaz, G. C. Nagayama Hall, V.C. McLoyd, J.E Trimble (Eds.). – US: American Psychological Association.

Aronson, E. (2005), Social Psychology / E. Aronson, T.D. Wilson, R. M. Akert. New Jersey: Pearson Education, 5, 656.

Grengalass, E.R. (1990), A gender role perspective of coping and burnout / E.R. Grengalass, R.J. Burke, M. Ondrack // *Applied Psychology An International Review*. 39 (1), 5.

Hockey, G.R.H. (1993), Cognitive-energetical control mechanismus in the management of work demands and psychological health // *Attention, selection, awareness and control: A tribune of Donald Broadbent* / Ed. By. Baddely, L. Weiskrantz. Oxford, UK.

Naisberg, F.S. (1991), "Personality characteristics and proneness to burnout: A. Study among physchiatrics". *Stress Medicine*, 17 (4), 201-205.

Pyakuryal, A., Tausig, M., Subedi, S. and Subedi, J. (2011), Strangers in a familiar land: the psychological consequences of internal migration in a developing country. *Stress and Health*. 27(3), 199-208.

Информация о конфликте интересов: автор не имеет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interests to deciare.

Данные автора:

Семерикова Юлия Валентиновна, подполковник полиции, адъюнкт кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России. ORCID: 0000-0001-7820-4140

About the author:

Yulia V. Semerikova, Police Lieutenant Colonel, Postgraduate Student, Academy of Management of the Interior Ministry of Russia. ORCID: 0000-0001-7820-4140